

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN *REWARD*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KAISER  
STEEL CABANG PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh:**

**JERI PANJAS PRAKARSA  
NPM. 1801110078**

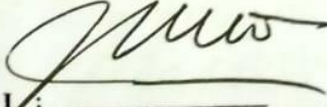
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JERI PANJAS PRAKARSA  
Nomor Pokok / NIRM : 1801110078  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. KAISER STEEL CABANG  
PALEMBANG

Tanggal 12/04/23

Pembimbing I :   
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM  
NIDN : 0016035101


Tanggal 12/04/23

Pembimbing II :   
Dr. Sari Sakarina, SE. MM  
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal 12/04/23

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 12/04/23

  
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JERI PANJAS PRAKARSA  
Nomor Pokok / NIRM : 1801110078  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. KAISER STEEL CABANG  
PALEMBANG

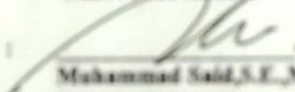
Tanggal 12/04/22

Ketua Penguji :   
Prof. Dr. H. Sulhahri Mardjir, SE., MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal 12/04/22

Penguji I :   
Dr. Sari Sakarina, SE., MM  
NIDN : 0214030502

Tanggal 13/04/23

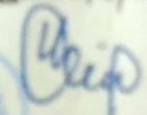
Penguji II :   
Muhammad Sald, S.E., M.Si  
NIDN. 0217046401

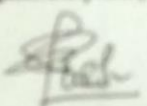
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal 12/04/22

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 12/04/22



  
Dr. May Mikis, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Marifan Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

195/PS/DFE/23

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JERI PANJAS PRAKARSA  
Nomor Pokok : 1801110078  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



Jeri Panjas Prakarsa

## MOTTO

*Motto : Kunci sukses menurut ku ialah dengan melakukan sesuatu hal secara berulang - ulang, dan menjadikan sesuatu hal itu lebih baik lagi dan semakin baik lagi.*

**Kupersembahkan Kepada :**

- Ayah dan Ibu ku tercinta
- Oma dan Opa ku yang sangat aku sayangi
- Adik-adik ku tercinta
- Saudara-saudara ku tersayang
- Kekasihku yang telah menungguku lulus
- Teman-teman seperjuangan ku
- Dosen Pembimbingku, Dekan Fakultas, Prodi, Dan Seluruh Dosen, Staf  
Universitas Tridinanti

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KAISER STEEL CABANG PALEMBANG”** Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S,E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Prof. Dr. Sulbahri Madjir, S.E,M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE. MM selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
7. Pimpinan dan para Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.
8. Kepada Kedua orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.

9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

Jeri Panjas Prakarsa

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
BEBAS PLAGIAT .....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Beban Kerja.....	9
2.1.2 Pengertian Beban Kerja.....	9
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	10
2.1.4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	11
2.1.5 Dampak Beban Kerja .....	12
2.2 Komunikasi .....	13
2.2.1 Pengertian Komunikasi .....	13
2.2.2. Unsur-Unsur Komunikasi .....	14
2.2.3. Tipe-Tipe Komunikasi .....	15
2.2.4 Fungsi Komunikasi .....	16
2.2.5 Proses Komunikasi.....	17



2.2.6 Dimensi dan indikator Komunikasi .....	19
2.3 Reward .....	23
2.3.1 Pengertian Reward .....	23
2.3.2 Jenis - Jenis Reward .....	24
2.3.3 Tujuan Reward .....	26
2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Reward .....	26
2.3.5 Norma Reward .....	27
2.3.6 Dimensi & Indikator Reward .....	28
2.4 Kepuasan Kerja Karyawan.....	30
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.....	30
2.4.2. Teori Kepuasan Kerja .....	31
2.4.3. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	33
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
2.4.5 Dimensi Kepuasan Kerja.....	35
2.4.6. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	38
2.4.7 Indikator Kepuasan Kerja .....	41
2.5 Penelitian Lain Yang Relevan.....	45
2.6. Kerangka Berpikir .....	47
2.7 Hipotesis Penelitian.....	48

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat Dan Waktu .....	49
3.1.1 Tempat Penelitian.....	49
3.1.2 Waktu Penelitian .....	49
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.1 Sumber Data.....	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.3 Populasi Dan Sampel .....	52
3.3.1 Populasi .....	52
3.3.2 Sampel.....	52

3.4	Rancangan Penelitian.....	53
3.5	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel .....	54
3.5.1	Varibel Penelitian.....	54
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	54
3.6	Instrumen Penelitian.....	57
3.7	Teknik Analisa Data.....	59
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif .....	59
3.7.2	Uji Statistik Inferensial .....	59
3.8	Uji Hipotesis .....	63
	<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
4.1	HASIL PENELITIAN.....	67
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Kaiser Steel Cabang Palembang .....	67
4.1.2	Visi dan Misi Percetakan Surya Agung Palembang .....	68
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Kaiser Steel Palembang.....	69
4.1.4	Kegiatan Umum Perusahaan .....	70
4.1.5	Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab PT. Kaiser Steel .....	71
4.1.6	Definisi Profil Identitas Responden .....	75
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	77
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	77
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	82
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	83
4.2.4	Analisa Koefisien Korelasi .....	87
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88
4.2.6	Hasil Uji F.....	89
4.2.7	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	90
	<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
5.1	Kesimpulan .....	93
5.2	Saran-saran.....	93
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>

## ABSTRAK

**JERI PANJAS PRAKARSA. NPM. 1801110078 . Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang. ( Dengan Pembimbing I Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM dan Pembimbing II Ibu Dr. Sari Sakarina, SE. MM )**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kaiser Steel Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena besarnya populasi hanya 35 orang, maka sampelnya adalah sebanyak 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara 4 variabel yaitu : 3 variabel bebas meliputi Beban Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan *Reward* ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil Penelitian hasil uji Normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,009 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil Uji  $f$  didapat variabel Beban Kerja, Komunikasi dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan  $F_{hitung}$  sebesar 17,502 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan Hasil uji  $t$  pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan variabel Beban Kerja, Komunikasi dan *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Komunikasi, *Reward* dan kepuasan kerja karyawan.**

## **ABSTRACT**

***JERI PANJAS INITIATIVE. NPM. 1801110078 . The Influence of Workload, Communication and Rewards on Job Satisfaction of PT. Kaiser Steel Palembang Branch. (With Advisor I Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM and Advisor II Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE. MM )***

*This study aims to determine the Effect of Workload, Communication and Rewards on Employee Job Satisfaction at Pt. Kaiser Steel Palembang Branch. This study uses a saturated sample because the population size is only 35 people, so the sample is 35 people. This research is a study designed to determine the level of relationship between different variables in a population and to test the hypothesis with reference to the relationship between 4 variables, namely: 3 independent variables including workload (X1), communication (X2) and reward (X3). and the dependent variable, namely Employee Satisfaction (Y).*

*The results of the research on the normality test using the Kolmogorov-Smirnov test method obtained a significance result from the normality test of 0.009 where the result is smaller than the 0.05 significance level. So it can be concluded that the normality tests in this study are normally distributed. Residuals are normally distributed if they have a significance value of  $<0.05$ . The results of the f test show that the variables Workload, Communication and Reward simultaneously affect Employee Job Satisfaction with a Fcount of 17.502 with a significance of  $0.000 < 0.05$ . And the results of the t test in this study indicate that there is a relationship between the variables Workload, Communication and Reward partially affect employee job satisfaction.*

***Keywords: Workload, Communication, Reward and employee job satisfaction.***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia (karyawan) yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Fathoni, 2018 : 8 ).

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan.

Menurut Nuraini (2018 : 115) faktor yang berpengaruh Kepuasan Kerja Karyawan diantaranya adalah upah, perlakuan yang adil, beban kerja, ketenangan, perasaan diakui, penghargaan atau *reward* dan penyalur perasaan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan diantaranya Beban Kerja, Komunikasi Dan Reward pada PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.

PT. Kaiser Steel Palembang merupakan cabang dari PT. MEGA BAJA GROUP yang beralamat di Jl. Moh. Kafi I, RT.1/RW.4, Ciganjur, Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang merupakan perusahaan lokal, perdagangan umum dan jasa penjualan terlengkap, dan termurah di Jakarta. Bisnis yang dilakukan oleh PT. MEGA BAJA GROUP adalah menjual berbagai jenis besi dan baja untuk memenuhi kebutuhan properti (*property*), kontruksi, dan industri (*industry*) baik segmen perorangan maupun perusahaan dengan harga ter murah dan pelayanan yang terbaik dan terpercaya. Kantor cabang Palembang Sendiri beralamat di Jalan Sultan Mahmud Badarudin II Km.11 Palembang.

Kepuasan Kerja Karyawan yang terjadi pada PT. Kaiser Steel Cabang Palembang masih sangat kurang. Berdasarkan hasil penjualan produk sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan.

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Penjualan  
PT. Kaiser Steel Cabang Palembang  
Periode 2019-2021**

No	Tahun Penjualan	Target Penjualan	Pencapaian Penjualan
1	2019	24 M	26 M
2	2020	24 M	15 M
3	2021	24 M	21 M

Sumber : Data PT. Kaiser Steel Cabang Palembang (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian target penjualan yang diraih pada tahun 2019, tahun 2020 dan tahun 2021 tidak mencapai target penjualan yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dapat di simpulkan bahwa masih kurangnya Kepuasan kerja karyawan dalam mencapai target penjualan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satu faktor terpentingnya yaitu mengurangi beban kerja. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan

kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban Kerja yang dialami karyawan dapat menghambat pekerjaan dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya, manusia adalah makhluk sosial dan saling membutuhkan satu sama lain dalam berbagai aspek demi kelangsungan hidupnya. Manusia selalu memiliki hasrat untuk berinteraksi sosial satu sama lain guna mendapatkan informasi, pengetahuan, mau pun wawasan yang baru karena manusia tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan orang lain. Dalam berinteraksi, tentu tidak luput dari adanya proses komunikasi antar manusia untuk menjalin hubungan yang baru atau menjaga hubungan yang sudah ada satu sama lain. Komunikasi bisa dilakukan dengan bertatap muka langsung atau pun tanpa bertatap muka langsung dengan adanya bantuan alat komunikasi pada kemajuan teknologi saat ini. Komunikasi juga bisa dilakukan dengan berbagai macam, seperti melalui katakata, tulisan, gerak tubuh (isyarat), telepon, sampai melakukan video call..

Menurut Sinambela (2018 : 511), bahwa Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan dan juga dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan, dengan komunikasi yang baik maka pekerjaan dapat dikerjakan dengan arahan dan kerja sama yang baik.



*Reward* atau apresiasi yang diberikan pada karyawan tidak melulu harus berupa uang atau barang. Pujian seperti “*Good job!*” atau “Wah ide kamu menarik juga ya,” nyatanya sudah mampu membuat karyawan merasa senang. Tanpa disadari kalimat positif seperti itu mampu membuat karyawan merasa senang dan dihargai. Manfaat *reward* bagi karyawan adalah mampu mendekatkan hubungan dengan atasan. Seorang atasan yang sering memberikan *reward* pada karyawannya dijamin akan memiliki relasi lebih dekat dibanding bos yang hanya senang memerintah. Hal ini akan menumbuhkan Kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Sunarto (2017), *Reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. *Reward* mencerminkan tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi yang akan mendorong kinerja orang dan organisasi secara keseluruhan. Seberapa jauh seseorang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan ukuran visi dan misi organisasi menjadi dasar dalam menentukan sistem reward seseorang.

Variabel penelitian adalah sesuatu yang menjadi fokus perhatian yang memberikan pengaruh dan mempunyai nilai (value). Variabel merupakan suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga dapat mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian. Dengan penggunaan variabel, kita dapat dengan mudah memperoleh dan memahami permasalahan. Dalam penelitian ini penulis meneliti variabel Beban Kerja, Komunikasi, *Reward* dan Kepuasan Kerja Karyawan, namun peneliti juga harus memperhatikan variabel lain (faktor e) diluar penelitian seperti Lingkungan kerja,

kedisiplinan dan juga Insentif karyawan. Variabel diluar penelitian tidak diteliti secara langsung oleh penulis karena tidak ada permasalahan yang signifikan di dalam perusahaan yang di sebabkan oleh variabel tersebut, sehingga penelitian ini lebih mengutamakan terhadap variabel yang sering terjadi pada perusahaan yaitu Beban Kerja, Komunikasi, *Reward* dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari uraian diatas yang menjadi alasan peneliti ingin mengetahui pengaruh Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang. Berdasar latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja, Komunikasi Dan *Reward* Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang ?
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang ?
3. Apakah Komunikasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang ?

4. Apakah *Reward* Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, membuktikan dan menyajikan:

1. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan *Reward* Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.
2. Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.
3. Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.
4. Pengaruh *Reward* Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum Perguruan Tinggi sesuai kebutuhan Mahasiswa.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Pendidikan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Beban Kerja, Komunikasi dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .

## 2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

### a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang Beban Kerja, Komunikasi, *Reward* dan Kepuasan Kerja Karyawan.

### b. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran Beban Kerja, Komunikasi, *Reward* dan Kepuasan Kerja Karyawan.

### c. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai tambahan referensi penelitian langsung mengenai pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, Nur. 2018. *Industri Manufaktur di Sumatera Barat Melambat*.  
<https://www.republika.co.id>.
- Agus, Hardjana. 2018. *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, Sofyan Syafri. 2018. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2019. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Irawati, Rusda dan Carrollina, Dini Arimbi. 2017. “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”. Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol 5, No 1
- Koesomowidjojo, Suci .2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.” Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi 25(45):24–35.
- Munandar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurudin. 2017. *Ilmu Komunikasi : Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Riduwan dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung

Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

Data Primer PT.Kaiser Steel Palembang.2023.Sejarah Perusahaan, Struktur Organisasi dan Data Karyawan.